
KAPABILITAS KEPEMIMPINAN PADA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ALAUDDIN MAKASSAR

Muhammad Yusuf Rahim

Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar
Kampus II: Jalan Sultan Alauddin Nomor 36 Samata- Gowa
Email: yusufrahim.uin@gmail.com

Abstrak:

Kapabilitas kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seorang pemimpin dalam mengelola organisasi dan sumber daya yang dimiliki organisasi. Kapabilitas kepemimpinan dapat dilihat melalui kemampuan pemimpin, komitmen pemimpin, dan konsisten pemimpin. Kemampuan pemimpin menunjukkan kemampuan seorang pemimpin dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam mencapai tujuan melalui kemampuan teknis, kemampuan sosial, dan kemampuan konseptual. Di samping itu, komitmen pemimpin adalah bagaimana pemimpin memberi teladan dengan menyeleraskan antara tindakan dan nilai-nilai kebersamaan, sedangkan konsisten pemimpin adalah menyeleraskan antara kata dan perbuatan. Karena itu, pemimpin dalam melaksanakan tugas perlu: (1) menerapkan seleksi dan rekrutmen pejabat dengan sistem *need assesment*, (2) tanggap merespons permasalahan organisasi, (3) berpikir analitikal dan konseptual, (4) memegang komitmen dan melaksanakan konsisten.

Abstract:

Leadership capability is the ability possessed by a leader in managing the organization and resources of the organization. Leadership capability can be seen through the leader's ability, commitment, and consistency. The ability of leaders can be seen in their performance, and responsibilities in achieving its objectives through technical skills, social skills and conceptual abilities. In addition, the commitment of leaders is how they set an example to harmonize the actions and values of togetherness, while consistent leaders is aligning between words and deeds. Therefore, a leader in implementing the role, need to: (1) applying the selection and recruitment of officials with the needs assessment system, (2) be responsive to respond the problems of organization, (3) think analytically and conceptually (4) to able to hold the commitment and implement consistency.

Kata Kunci:

Kapabilitas dan Kepemimpinan

KAPABILITAS kepemimpinan merupakan kebutuhan pokok suatu organisasi dan sangat menentukan terhadap kemajuan dan kualitas seorang pemimpin dalam mengelola organisasi. Selain itu, maju mundurnya suatu organisasi tergantung sejauhmana kapabilitas kepemimpinan yang mempengaruhi kemampuan seorang pemimpin dalam mengelola organisasi yang dipimpinnya.

Kapabilitas kepemimpinan merupakan kemampuan pemimpin dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab kepemimpinannya. Jadi, kepemimpinan secara selintas berbasis kepada kapabilitas (*capability-based leadership*) mirip atau hampir sama dengan pendekatan organisasi yang berbasis sumber daya (*resource-based*

approach), namun bila ditelaah lebih dalam, maka ada perbedaan yang mendasar. Pendekatan kepemimpinan berbasis kapabilitas titik sentralnya berada pada faktor kemampuan pemimpin dengan segala atribut kepemimpinannya atau kapasitasnya, sedangkan pendekatan organisasi berbasis sumber daya menekankan pada proses manajemen dengan segala perangkat struktur, tugas, dan fungsinya.

Konsep kapabilitas seperti yang dikemukakan di atas, sejalan dengan konsep berfikir dari Gardner¹ sebagai berikut:

The probability of achieving continues use strategic competitiveness in the 21st century is enhanced for the firm that realizes that its survival depends on the ability to capture intelligence, transform it into usable knowledge and diffuse it rapidly throughout the company. Therefore, firms must develop and acquire knowledge, integrate in into the organization to create capabilities... A capability is the capacity for a set of resources.

Kapabilitas kepemimpinan dapat diberi pengertian sebagai suatu kapasitas atau kemampuan yang dimiliki seorang pemimpin dalam mengelola organisasi dan sumber daya yang ada. Di samping itu, kapabilitas kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan seorang pemimpin untuk mempengaruhi orang-orang lain agar dapat bekerja mencapai tujuan dan sasaran. Sejalan dengan itu, Wayong² mengatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang mempengaruhi dan memotivasi orang lain untuk melakukan sesuatu sesuai tujuan bersama. Kemudian Thoha³ menyebutkan bahwa kepemimpinan tidak harus diikat dalam suatu organisasi tertentu, melainkan kepemimpinan bisa terjadi di mana saja, asalkan seseorang menunjukkan kemampuan mempengaruhi perilaku orang-orang lain ke arah tercapainya suatu tujuan tertentu.

Selain itu, kapabilitas kepemimpinan merupakan kemampuan seorang pemimpin dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan. Kemampuan ini menurut Hersey,⁴ seorang pemimpin minimal memiliki 3 (tiga) kemampuan kepemimpinan, yaitu: (1) kemampuan teknis, (2) kemampuan sosial, dan (3) kemampuan konseptual. Di samping ketiga kemampuan kepemimpinan tersebut, ada pula faktor yang menjadi keberhasilan dan kegagalan seorang pemimpin dalam melaksanakan tugas kepemimpinannya, yaitu sejauhmana kemampuan yang dimiliki seorang pemimpin dalam memegang teguh komitmen dan melaksanakan konsisten dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pemimpin. Jadi, keberhasilan dan kegagalan seorang pemimpin dalam melaksanakan tugas kepemimpinannya, tergantung kepada bagaimana seorang pemimpin, termasuk pemimpin perguruan tinggi untuk melaksanakan visi dan misi yang diemban oleh lembaga pendidikan tinggi yang dipimpinnya.⁵

Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar sebagai sebuah perguruan tinggi, menghadapi berbagai permasalahan khas seperti pengelolaan akademik, sumber daya manusia, sarana prasarana, lingkungan kampus, dan hubungan kerjasama dengan instansi/badan pemerintah dan swasta dalam dan luar negeri. Untuk mengatasi masalah-masalah tersebut di atas, bukanlah tugas sederhana, melainkan tugas yang

cukup kompleks dan membutuhkan tanggung jawab kapabilitas kepemimpinan, serta kemampuan pemimpin dalam memecahkan permasalahan-permasalahan tersebut.

Permasalahan tersebut di atas, berdasarkan pengamatan awal peneliti bahwa pemimpin pada UIN Alauddin Makassar dari semua level kepemimpinan memiliki kapabilitas kepemimpinan yang sangat rendah dalam menyelesaikan berbagai permasalahan yang ada, serta tidak memiliki kemampuan memegang teguh komitmen dan melaksanakan konsisten dalam penyelesaian permasalahan yang ada. Oleh karena itu, apabila bertitik tolak dari permasalahan ini, maka dipandang perlu ada suatu upaya dengan baik melalui keandalan dan tingkat kemampuan pemimpin yang dimiliki pemimpin untuk melakukan upaya-upaya strategis dalam pengembangan berbagai aspek pelayanan.

Pokok permasalahan dalam penelitian ini, yaitu rendahnya kapabilitas kepemimpinan yang dimiliki oleh pemimpin pada UIN Alauddin Makassar, serta tidak punya kemampuan dalam memegang komitmen dan konsisten dalam melaksanakan tugas-tugas kepemimpinannya, sehingga sulit untuk dapat memenuhi pengelolaan organisasi, akademik, sumber daya manusia, sarana prasarana, lingkungan kampus, dan hubungan kerjasama dengan instansi/badan pemerintah dan swasta dalam dan luar negeri, sehingga banyak kalangan yang mempertanyakan kemampuan pemimpin pada UIN Alauddin Makassar dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya.

Oleh karena itu, tujuan penelitian ini diarahkan kepada bagaimana mengetahui dan menganalisis kemampuan pemimpin dalam mengelola organisasi, bagaimana pemimpin memegang teguh komitmen, dan konsisten dalam melaksanakan tugas kepemimpinan.

Kemampuan Pemimpin

Kemampuan pemimpin adalah menunjukkan kemampuan seorang pemimpin dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan. Kemampuan pemimpin tersebut, dapat dilihat melalui (1) kemampuan teknis, (2) kemampuan sosial, dan (3) kemampuan konseptual, sebagai berikut:

Kemampuan Teknis (Technical Skill)

Kemampuan teknis merupakan kemampuan pemimpin menggunakan pengetahuan, metode, dan peralatan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas tertentu yang di peroleh melalui pendidikan, pengalaman, dan pelatihan.

Secara teoritis seorang pemimpin harus memiliki kemampuan sebagaimana diuraikan di atas, akan tetapi fakta dan data hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam rekrutmen pejabat untuk diangkat pada suatu jabatan atau pekerjaan tertentu tidak memenuhi standar pendidikan, pengalaman, dan pelatihan yang dimiliki dengan jabatan dan pekerjaan yang akan diemban. Karena pemimpin yang berwenang untuk menyeleksi pejabat yang akan diangkat pada suatu jabatan atau pekerjaan, dalam melakukan seleksi dan rekrutmen tidak berdasarkan pada *need assesment* (analisis jabatan), akan tetapi berdasarkan *like and dislike* meskipun pejabat yang akan diangkat tersebut tidak punya kapasitas dalam jabatan atau pekerjaan yang akan diemban.

Oleh karena itu, tindakan semacam ini yang disebutkan di atas, menunjukkan bahwa pemimpin universitas belum memahami betul bagaimana kemampuan teknis itu dapat menunjang pelaksanaan tugas pokok dan fungsi setiap pejabat di bidang pekerjaannya masing-masing.

Kemampuan Sosial (Social Human Skill)

Kemampuan sosial adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh seorang pemimpin dalam melakukan pekerjaan melalui orang lain, di mana mencakup pemahaman tentang motivasi dan penerapan kepemimpinan yang efektif. Kemampuan seperti ini membutuhkan suatu pemahaman tersendiri oleh setiap pemimpin dalam menggerakkan bawahan.

Akan tetapi, fakta dan data hasil penelitian menunjukkan bahwa pemimpin universitas sampai pada pemimpin level paling bawah, sangat lemah dalam hal pelayanan dan tanggung jawab terhadap pengelolaan kampus. Dalam beberapa kasus, misalnya faktor lingkungan kampus seperti kebersihan, parkir yang semrawut, keamanan kampus yang kurang kondusif, bangunan ilegal dalam kampus, dan berbagai kasus lainnya. Kondisi seperti ini menjadi keluhan di kalangan warga kampus, karena pemimpin yang ada mulai dari rektor sampai pada pemimpin level bawah kurang respon, pengawasan, kurang mampu menggerakkan bawahan, dan tidak ada koordinasi antar pejabat yang ada untuk menangani kasus yang disebutkan di atas. Sehingga kasus tersebut dibiarkan tanpa ada kemauan untuk menyelesaikan. Karena dari data hasil penelitian menunjukkan bahwa pejabat yang ada saling melempar tanggung jawab, dengan dalih bahwa pekerjaan sudah dibagi habis mulai dari rektor sampai pada pemimpin level bawah, jadi kalau ada kasus yang terjadi di lapangan jangan rektor dan wakil rektor yang disalahkan.

Kemampuan Konseptual (Conceptual Skill)

Kemampuan konseptual adalah kemampuan pemimpin untuk memahami kompleksitas organisasi dan kemampuan yang dimiliki tersebut digunakan dalam menyesuaikan bidang gerak unit kerja ke dalam bidang operasi organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, setiap pemimpin yang ada harus memahami betul gerak unit kerjanya masing-masing dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi.

Fakta dan data hasil penelitian menunjukkan bahwa pada UIN Alauddin Makassar terdapat berbagai permasalahan yang sangat kompleks. Sebagai contoh, diakui oleh rektor sendiri bahwa mendengarkan keluhan dari berbagai permasalahan yang dihadapi oleh warga kampus, sudah menyita waktu tugas pokok dan fungsi beliau sebanyak 40%, belum termasuk permasalahan akademik, manajemen, kerumahtanggaan, sarana dan prasarana, dan lingkungan kampus. Memang, diakui bahwa dari sekian banyak permasalahan yang kompleks dan rumit yang dihadapi oleh pemimpin, belum ada yang mampu diselesaikan dan diurai secara tuntas. Misalnya, soal penyerobotan tanah kampus II oleh warga sekitar kampus, sudah beberapa kali dilakukan rapat pimpinan untuk menyelesaikan permasalahan ini, akan tetapi sampai sekarang realisasi penyelesaiannya tidak pernah terwujud.

Komitmen Pemimpin

Komitmen adalah kemampuan pemimpin untuk memberi contoh dengan menyelaraskan antara tindakan dengan nilai-nilai kebersamaan yang dibangun. Memang, fakta dan data penelitian telah menunjukkan bahwa pemimpin Universitas telah membangun nilai-nilai kebersamaan dengan pemimpin Fakultas dan pemimpin unit kerja lainnya.

Akan tetapi, dari data hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai-nilai kebersamaan yang dibangun oleh pemimpin universitas bersama pemimpin fakultas dan unit kerja lainnya dilanggar sendiri oleh pemimpin universitas. Misalnya, pemimpin universitas dan pemimpin fakultas sudah sepakat dengan program masing-masing fakultas melalui rapat koordinasi, dan telah dituangkan dalam rencana universitas dan masing-masing fakultas untuk dilaksanakan tahun berikutnya. Dalam kenyataan, setelah daftar program/kegiatan diterima oleh masing-masing fakultas untuk dilaksanakan, mengalami perubahan dari kesepakatan semula berdasarkan hasil rapat koordinasi, tanpa diberitahukan kepada fakultas perubahannya, dan apa alasan merubahnya.

Ini tentu merupakan gambaran bagaimana buruknya komitmen pemimpin universitas, yang seringkali membuat kebijakan dan mengambil keputusan untuk dilaksanakan oleh pemimpin di bawahnya, akan tetapi pemimpin universitas sendiri yang merubah kebijakan dan keputusan tersebut, tanpa dikoordinasikan kembali kepada pemimpin di bawahnya.

Konsisten Pemimpin

Konsisten adalah kemampuan seorang pemimpin menyelaraskan antara yang diucapkan dengan yang diperbuat. Oleh karena itu, konsisten merupakan faktor keberhasilan dan/atau kegagalan seorang pemimpin dalam melaksanakan tugas kepemimpinannya. Pemimpin dianggap berhasil dalam kepemimpinannya, apabila ia mampu konsisten dalam berbuat dan bertindak dalam melaksanakan tugas, sedang seorang pemimpin gagal dalam kepemimpinannya, apabila ia tidak konsisten dalam setiap tindakan dan perbuatannya.

Fakta dan data hasil penelitian menunjukkan bahwa beberapa tindakan yang dilakukan oleh pemimpin di universitas dan fakultas dalam membuat kebijakan dan mengambil keputusan, tidak konsisten dengan peraturan yang mendasari pembuatan kebijakan dan pengambilan keputusan tersebut, misalnya kebijakan pemimpin memberikan izin belajar dan tugas belajar kepada dosen, tidak konsisten dengan yang diatur dalam keputusan rektor nomor 129 C tahun 2013 tentang pedoman edukasi UIN Alauddin Makassar yang mengatakan bahwa dosen yang mendapat tugas tambahan tidak diberi izin belajar dan tugas belajar, ternyata beberapa orang dosen sementara mendapat tugas tambahan seperti wakil dekan, kepala pusat, ketua jurusan, dan sekretaris jurusan mendapat izin belajar dan tugas belajar dari pimpinan. Demikian juga pengangkatan penasihat akademik, dalam keputusan rektor tersebut di atas menyatakan bahwa dosen yang sedang menduduki jabatan sampai dengan ketua/sekretaris

jurusan tidak dapat diangkat menjadi penasihat akademik, ternyata ada beberapa dosen sementara menjabat sampai ketua/sekretaris jurusan diangkat menjadi penasihat akademik.

Di samping itu, pemimpin Universitas tidak konsisten dengan apa yang diucapkan dalam setiap menerima tamu universitas dengan ucapan "selamat datang di kampus peradaban", karena inti dari peradaban adalah taat aturan, kebersihan, keteraturan, dan kedisiplinan dan sebagainya. Akan tetapi, pemimpin Universitas sendiri tidak konsisten dengan peradaban, misalnya memberikan izin belajar kepada dosen yang tidak berhak, kebersihan dalam kampus tidak terurus dengan baik, perparkiran semrawut, dan tidak mampu memberi contoh keteladanan kepada pemimpin di bawahnya.

PEMBAHASAN

Setelah paparan fakta dan data hasil penelitian di atas, maka dikemukakan pembahasan dengan tujuan untuk menampilkan makna yang tersirat di dalamnya serta melihat teori-teori yang substantif mendasarinya yang meliputi (1) kemampuan pemimpin, (2) komitmen pemimpin, dan (3) konsistensi pemimpin.

Kemampuan Pemimpin

Setelah fakta dan data hasil penelitian dikemukakan di atas melalui (1) kemampuan teknis, (2) kemampuan sosial, dan (3) kemampuan konseptual, maka dipaparkan pembahasan sebagai berikut:

Kemampuan Teknis

Dari data hasil penelitian menunjukkan bahwa pejabat yang diangkat pada suatu jabatan atau pekerjaan tidak memenuhi standar spesifikasi pendidikan, pengalaman, dan pelatihan, sebagaimana dikatakan Thoha⁶ bahwa kemampuan merupakan salah satu unsur dalam kematangan, berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, latihan, dan pengalaman. Sehingga pelayanan manajemen dan akademik kurang memadai, yang berdampak kepada kelambanan dalam proses pelayanan dan pelaporan administrasi baik secara kualitas maupun kuantitas. Akibat dari permasalahan di atas, diakibatkan kerana pemimpin universitas dalam melakukan seleksi dan rekrutmen pejabat yang akan menduduki suatu jabatan atau pekerjaan tertentu tidak menganut prinsip *need assesment* (analisis jabatan), sehingga pejabat yang direkrut dalam menduduki jabatan tertentu tidak memahami betul tugas pokok dan fungsinya menurut jabatan dan pekerjaan yang diemban.

Menurut Nawawi⁷, analisis pekerjaan diperlukan dan harus dilakukan, baik terhadap pekerjaan teknis dan profesional atau jabatan fungsional maupun terhadap jabatan manajerial. Karena suatu organisasi yang mengabaikan analisis pekerjaan sangat keliru, karena tanpa analisis pekerjaan sangat banyak waktu diperlukan untuk mengajar semua pekerja dan anggota organisasi untuk mengetahui dan dapat melaksanakan tugas pokok dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien.

Seharusnya seorang pemimpin ditempatkan pada suatu jabatan atau pekerjaan tertentu, minimal memiliki dua kemampuan/keterampilan teknis, yaitu *technical skill* dan *managerial skill*, sebagaimana dikatakan oleh Siagian⁸ bahwa setiap pemimpin, tingkat apapun ia bekerja selalu memerlukan dua macam keterampilan, yaitu *technical skill* dan *managerial skill*.

Kemampuan Sosial

Berdasarkan data hasil penelitian menunjukkan bahwa pemimpin pada universitas, mulai dari rektor sampai pada pemimpin level bawah sangat lemah dalam hal pelayanan dan tanggung jawab terhadap pengelolaan kampus. Karena pemimpin universitas sampai pada pemimpin level bawah, kurang respon, pengawasan, koordinasi dalam hal permasalahan organisasi, dan kurang mampu menggerakkan bawahan untuk menangani permasalahan yang ada.

Sesungguhnya, peran pelayanan dan tanggung jawab pemimpin pada universitas tidak berjalan dengan baik sebagaimana disebutkan di atas, hal ini tidak terlepas dari peran dan tanggung jawab kepemimpinan yang sangat lemah. Di mana pemimpin dalam posisi yang tidak mampu mengendalikan bawahan, dan tidak mampu pula merespon setiap permasalahan yang ada. Penyebab dari ini semua, karena pemimpin Universitas tidak mampu membuat kebijakan dan mengambil keputusan, serta tidak berani mengambil risiko atas kebijakan dan keputusan untuk menyelesaikan permasalahan organisasi. Sejalan dengan itu, Surbakti⁹ berpendapat bahwa pemimpin yang berani bertindak, tetapi sedikit yang bersedia memikul tanggung jawab karena tanggung jawab berkaitan dengan resiko, itulah sebabnya acapkali banyak pemimpin menghindarinya. Namun, tidak berarti bahwa harus dihindari atau menciptakan dalih agar orang lain yang bertanggung jawab. Bagaimanapun, kekuatan dan wibawa seorang pemimpin terletak pada tanggung jawabnya, bukan pada retorikanya. Oleh Karena itu, siapa yang berani bertanggung jawab, dia harus mampu membuat kebijakan dan mengambil keputusan untuk kepentingan organisasi.

Seharusnya seorang pemimpin cepat merespons setiap masalah yang ada, agar tugas kepemimpinan dapat berjalan efektif dan efektif, sebagaimana dikatakan Salusu¹⁰ bahwa kemampuan perilaku itu pertama-tama dilihat pada sejauhmana para pemimpin mengantisipasi atau memberi reaksi terhadap diskontinuitas dalam lingkungan organisasi, Dengan kata lain, bahwa sejauhmana manajemen memberikan respon terhadap peristiwa-peristiwa yang terjadi dalam lingkungan organisasi.

Kemampuan Konseptual

Dari fakta dan data hasil penelitian menunjukkan bahwa pada UIN Alauddin Makassar, terdapat berbagai permasalahan yang sangat kompleks dan rumit, hal ini diakui sendiri oleh rektor bahwa mendengarkan keluhan permasalahan warga kampus sudah menyita tugas pokok dan fungsi rektor sebanyak 40%, belum termasuk permasalahan akademik, manajemen, kerumahtanggaan, sarana dan prasarana, dan lingkungan kampus.

Bahwa dari sekian banyak permasalahan kompleks dan rumit yang dihadapi oleh pemimpin, belum seberapa yang mampu diselesaikan secara tuntas. Kondisi tersebut dikarenakan kapabilitas kepemimpinan yang dimiliki oleh pemimpin dari semua level kepemimpinan masih sangat rendah dan lemah dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya. Penyebabnya karena pemimpin Universitas tidak memiliki keberanian, ketegasan, dan tanggung jawab terhadap penyelesaian permasalahan. Menurut Surbakti¹¹ bahwa keberanian (*bravery*) berkaitan dengan resiko, tanggung jawab, dan kalkulasi. Artinya, berani menghadapi resiko, bertanggung jawab, dan penuh kalkulasi. Oleh sebab itu, keberanian berbeda dengan "nekad", karena nekad lebih didorong oleh emosi, sembrono, gegabah, ceroboh, dan tanpa memperhitungkan dampak tindakan. Oleh karena itu, keberanian justru sangat dibutuhkan oleh pemimpin dalam melaksanakan tugas kepemimpinannya.

Seharusnya seorang pemimpin, harus berani mengambil keputusan untuk menyelesaikan berbagai masalah organisasi, sebagaimana dikatakan oleh Tjiharjadi, dkk¹² bahwa berani berarti mampu mengambil keputusan sesuai dengan hati nurani yang dilandasi pada *golden rule* kepemimpinan. Akan tetapi, banyak pemimpin tidak berani mengambil risiko jika menentang kebiasaan umum atau dipengaruhi oleh risiko jabatan, walaupun sebenarnya kebiasaan umum, terkadang tidak sesuai dengan kenyataan yang harus dihadapi dilapangan.

Komitmen Pemimpin

Fakta dan data hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai-nilai kebersamaan yang dibangun oleh pemimpin universitas bersama pemimpin fakultas dan pemimpin unit kerja lainnya, dilanggar sendiri oleh pemimpin universitas, seperti penyusunan program kerja/kegiatan masing-masing fakultas dan unit kerja lainnya, yang telah disepakati bersama menjadi kegiatan program fakultas dalam rapat koordinasi. Di mana program kerja/kegiatan yang disepakati tadi, dituangkan ke dalam rencana kerja kantor dan lembaga (RKKL) mengalami perubahan, dan tidak seperti kesepakatan dalam rapat koordinasi tanpa diberitahukan perubahan tersebut kepada fakultas dan unit kerja lainnya.

Penyebab utama dari hal tersebut di atas, karena pemimpin universitas tidak mampu menunjukkan sifat-sifat keteladanan dalam kepemimpinan, di mana komitmen mereka sangat lemah dan buruk dalam penerapannya. Hal ini ditandai bahwa pemimpin dalam menjalankan tugas kepemimpinannya bertindak tidak jujur dalam memberi keteladanan dengan menyelaraskan antara tindakan dengan nilai-nilai kebersamaan yang telah dibangun bersama. Sejalan dengan itu, Surbakti¹³ menulis bahwa pemimpin yang memiliki komitmen yang buruk terhadap tugas kepemimpinannya, adalah mereka yang menghindari tanggung jawab dan sering melalaikan tugas. Oleh Karena itu, komitmen pemimpin yang buruk tersebut tampak dari kacaunya sistem kepemimpinan yang dimiliki, dan tidak adanya perencanaan yang baik dan matang sebagaimana rencana program kerja/kegiatan fakultas dan unit kerja lainnya yang dihasilkan oleh rapat koordinasi tersebut di atas.

Oleh karena itu, jika pemimpin sebagai penggerak utama dinamika bawahan tidak lagi memiliki kejujuran dalam bertindak pada nilai-nilai kebersamaan yang dibangun, maka eksistensi kepemimpinannya patut dipertanyakan, sebagaimana dikatakan oleh Rifai, dkk¹⁴ bahwa seorang pemimpin seharusnya menjadi teladan dan pelopor, bukan menjadi pengekor yang tidak memiliki sikap terhadap nilai-nilai kebenaran dan kebaikan.

Konsistensi Pemimpin

Berdasarkan fakta dan data hasil penelitian menunjukkan bahwa ada beberapa tindakan pemimpin universitas dan fakultas dalam membuat kebijakan dan mengambil keputusan, tidak konsisten dengan peraturan yang mendasari pembuatan kebijakan dan pengambilan keputusan tersebut, Misalnya, kebijakan pemimpin memberikan izin belajar dan tugas belajar kepada dosen tidak konsisten dengan keputusan rektor nomor 129 C tahun 2013 tentang pedoman edukasi UIN Alauddin Makassar yang mengatakan bahwa dosen yang mendapat tugas tambahan tidak dapat diberi izin belajar dan tugas belajar, ternyata ada beberapa dosen yang sementara menduduki jabatan wakil dekan, kepala pusat, ketua jurusan, dan sekretaris jurusan diberi izin belajar dan tugas belajar dari pimpinan. Demikian juga pengangkatan penasihat akademik, dalam keputusan rektor tersebut di atas, mengatakan bahwa dosen yang sedang menduduki jabatan sampai dengan ketua/sekretaris jurusan tidak dapat diangkat menjadi penasihat akademik, ternyata ada beberapa dosen yang menduduki jabatan sampai dengan ketua/sekretaris jurusan diangkat menjadi penasihat akademik.

Di samping itu, pemimpin universitas tidak konsisten dengan apa yang diucapkan pada setiap menerima tamu universitas dengan ucapan "selamat datang di kampus peradaban", padahal inti dari peradaban adalah taat aturan, kebersihan, keteraturan, dan kedisiplinan. Akan tetapi, kenyataannya pemimpin universitas sendiri melanggar inti peradaban dengan tidak taat aturan yaitu memberi izin belajar kepada dosen yang berhak, pemimpin universitas tidak peka terhadap kebersihan kampus, perparkiran, dan tidak mampu memberi keteladanan kepada pemimpin di bawahnya. Penyebab ketidak konsistennya pemimpin sebagaimana disebutkan di atas, karena pemimpin dalam menerapkan berbagai aturan dan tindakan yang dilakukan dilapangan tidak sesuai dengan setiap ucapannya. Di mana pemimpin tidak memiliki sifat integritas yaitu berhubungan dengan sifat kejujuran dalam melaksanakan setiap aturan yang ada, dan tidak jujur pada dirinya sendiri dengan apa yang ia ucapkan pada setiap kesempatan.

Seharusnya seorang pemimpin dapat menunjukkan kemampuan melaksanakan konsisten dalam hal taat aturan, bertindak, berbuat, dan berucap, sehingga dapat melaksanakan tugas kepemimpinannya secara efektif, tetapi sebaliknya tidak mempunyai kemampuan dalam memaknai aturan yang ada dan tidak peka terhadap lingkungan kampus. Sejalan dengan itu, Nawawi¹⁵ menyebut pemimpin harus mampu menjadi suri teladan dalam mematuhi peraturan yang dibuat atas dasar kekuasaan yang dimilikinya.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan di atas, maka dikemukakan kesimpulan sebagai berikut:

1. Kemampuan teknis yang dimiliki oleh pemimpin pada universitas dan fakultas dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya masih sangat rendah. Hal ini disebabkan karena pemimpin pada universitas dalam melakukan seleksi dan rekrutmen pejabat tidak berdasarkan need assesment (analisis jabatan).
2. Tugas pelayanan dan tanggung jawab pemimpin pada Universitas dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya belum berjalan optimal. Disebabkan kurang respon, kurang melakukan pengawasan terhadap tugas bawahan di lapangan yang berdampak kepada kemampuan sosial yang dimilikinya masih sangat rendah.
3. Pemimpin pada universitas dan fakultas, tidak mampu memahami dan dapat menyelesaikan permasalahan yang ada pada bidang tugasnya masing-masing, karena kemampuan konseptual yang dimiliki oleh pemimpin sangat rendah dan lemah dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya.
4. Pemimpin pada universitas dan fakultas tidak mempunyai kemampuan memegang komitmen dalam setiap tindakannya, dan tidak konsisten dalam setiap penerapan aturan dalam membuat kebijakan dan mengambil keputusan, serta tidak konsisten dengan ucapan dan tindakannya di lapangan.

CATATAN AKHIR

1. Gardner, Howard, *Multiple Intelligences: The Theory in Practice*, New York: Basic Book, 2006, h. 17.
2. Wayong, Muh, *Manajemen Kontemporer: Sebuah Pendekatan Global*, Makassar, Alauddin University Press, 2013, h. 67.
3. Miftah Thoha, *Ilmu Administrasi Publik Kontemporer*, Jakarta, Kencana Prenada Media Group, 2012, h. 9.
4. Paul Hersey, *Managing of Organization Behavior*, New Jersey : Practice Hal Inc., 1982, h. 5.
5. Rahman Abror, *Kepemimpinan Pendidikan Bagi Perbaikan dan Peningkatan Pengajaran (terjemahan)*, Jakarta : Gramedia, 1985, h. 34.
6. Miftah Thoha, *op cit.*, h. 68.
7. Hadari Nawawi, *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*, Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2006, h. 312.
8. SP. Siagian, *Filsafat Administrasi*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2006, h. 30.
9. E. B. Surbakti, *Manajemen dan Kepemimpinan: Hati Nurani*, Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2012, h. 224.
10. J. Salusu, *Pengambilan Keputusan Strategik untuk Organisasi Publik Non-Profit*, Yogyakarta: PT. Grasindo, 1998, h. 303.
11. E. B. Surbakti, *op cit.* h. 113.
12. Semuil Tjiharjadi, dkk, *To Be Great Effective Leader*, Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2012, h. 183.

-
13. E. B. Surbakti, *op cit.* h. 114.
 14. Viethzal Rifai, dkk, *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi*, Jakarta, PT Raja Grafindo Persada, 2013, h. 60.
 15. Hadari Nawawi, *op. cit.*, h. 57.

DAFTAR PUSTAKA

- Abror, Rahman. *Kepemimpinan Pendidikan Bagi Perbaikan dan Peningkatan Pengajaran* (terjemahan), Jakarta: Gramedia, 1985.
- Gardner, Howard. *Multiple Integences: The Theory in Practice*. New York: Basic Book, 2006.
- Hersey, Paul. *Managing of Organization Behavior*. New Jersey: Practice Hal Inc, 1982.
- Nawawi, Hadari. *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2006.
- Pedoman Edukasi UIN Alauddin Makasar, 2013.
- Rifai, Viethzal. H, dkk. *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi*, Jakarta, PT Raja Grafindo Persada, 2013.
- Salusu, J. *Pengambilan Keputusan Strategik untuk Organisasi Publik Non-Profit*, Yogyakarta: PT Grasindo, 1998.
- Siagian, SP. *Filsafat Administrasi*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2006.
- Surbakti, E.B. *Manajemen dan Kepemimpinan: Hati Nurani*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2012.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&B*. Bandung, Alfabeta, 2011.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung, Alfabeta, 2011.
- Thoha, Miftah. *Ilmu Administrasi Publik Kontemporer*, Jakarta, Kencana Preneda Media Group, 2010.
- Thoha, Miftah. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012.
- Tjiharjadi, Semuil, dkk. *To Be Great Effective Leader*. Yogyakarta: Andi Offset, 2012.
- Wayong, Muh. *Manajemen Kontemporer: Sebuah Pendekatan Global*, Makassar, Alauddin University Press, 2013.